ZAFER CENGİZ

¿CŌMO ESTABLECER COMITĒS LABORALES?

Colectivo Avrora

Colectivo Avrora, 1ra. Edición: 2021 (digital)

Blog:

colectivoavrora.blogspot.com

Edición:

Colectivo Avrora

Corrección:

Colectivo Avrora

Diseño de portada y diagramación:

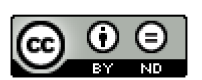
Colectivo Avrora

Traducción del turco:

Colectivo Avrora

Título original:

Zafer Cengiz. *İşyeri Komiteleri Nasıl Kurulur?*



ZAFER CENGİZ

¿CÓMO ESTABLECER COMITÉS LABORALES?

Colectivo Avrora

En este folleto, intentaremos brindar sugerencias prácticas sobre la organización de los comités en el lugar de trabajo, expresar nuestras opiniones sobre la relación entre las formas relevantes de organización, las luchas en curso y los sindicatos, y brindar información sobre las funciones y estructuras de los comités de trabajadores.

En Turquía, hay dos formas distintas de pensar relacionadas con la organización y las acciones de los trabajadores.

La primera postura sugiere actuar dentro de los límites de la ley y aboga por mantener a los trabajadores alejados de la participación real. En Turquía, los resultados de esta postura predominante se notan fácilmente. Ha sido muy perjudicial para la lucha de la clase trabajadora en curso.

Por otro lado, la segunda postura estipula que la ley debe dejarse completamente de lado y que los trabajadores deben ser dirigidos a hacer huelgas u ocupar lugares de trabajo, sin considerar la idoneidad de las condiciones actuales y los preparativos necesarios. (Además, estas acciones se llevan a cabo como manifestaciones no contextualizadas que se desarrollan principalmente frente a la sede del holding, en lugar de los lugares de trabajo). No hace falta decir que este también es un enfoque erróneo. Sin duda, la clase trabajadora debería adoptar una postura militante y rígida. Sin embargo, ese requisito no debe interpretarse como que los trabajadores pueden permitirse actuar sin planes. Por el contrario, a medida que la lucha a emprender crece y se vuelve crucial, se necesitan acciones mejor planificadas. Como dijo una vez Lenin, “la insurrección no es cosa de risa, una vez que comienza, debe ser sostenida seriamente hasta el final”; y el lema también es fundamental para acciones como huelgas y ocupaciones. Las huelgas deben iniciarse con la máxima preparación y determinación, y perseguirse de la misma manera. Antes de cada golpe, se debe calcular minuciosamente el equilibrio de fuerzas.

Aquellos que abogan por la primera postura argumentan que los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores deberían ser “imparciales” y apolíticos. Incluso nombran a los sindicatos como “estructuras suprapolíticas”. Esto es pura mentira. Por otro lado, quienes defienden la segunda postura no dan suficiente y esencial importancia a los temas económicos y luchas relevantes de la clase trabajadora. En consecuencia, los sindicatos, junto con sus dirigentes, han demostrado que son incapaces de comprender las tareas que desvela la lucha de clases, y mucho menos de

cumplirlas.

Aunque parecen incompatibles a primera vista, ambas posturas tienen un punto en común. Ambas rechazan el vínculo inseparable entre las demandas económicas y políticas. Ignorar las demandas económicas diarias de los trabajadores es tan malo como limitar la lucha de la clase trabajadora solo a ellas. Lo que tenemos que hacer es asociar estas luchas diarias con los objetivos últimos, las cuestiones económicas con las políticas. Por lo tanto, debemos utilizar todas las demandas particulares y diarias para subrayar la necesidad del derrocamiento del capitalismo y se debe enfatizar firmemente la imposibilidad de un progreso continuo bajo las circunstancias del poder del capital.

La historia del movimiento de la clase obrera nos demuestra que se podrían lograr avances significativos si se mantiene un enfoque militante y planificado de organización y acción en la lucha contra el reformismo. La mejor respuesta para quienes piensan que la difusión del movimiento solo puede lograrse comprometiéndose con el capital, la han dado las prácticas de la Internacional Sindical Roja (ISR).

Hace unos 80 años, contra la Internacional de Amsterdam, que había estado aconsejando a los trabajadores para que actuaran únicamente dentro de los límites de la ley, se estableció primero el Consejo Revolucionario de Sindicatos Profesionales y Sindicales y luego la Internacional Sindical Roja. Al principio, Internacional de Amsterdam tenía 24 millones y la ISR tenía solo 3 millones de miembros. Diez años después, el número de miembros de la Internacional de Amsterdam se redujo a 13 millones, por otro lado, ISR logró reunir 13 millones de miembros a su alrededor. En otras palabras, mientras la reformista Internacional de Amsterdam perdió 11 millones de miembros, la ISR había reclutado a 10 millones de nuevos miembros. En consecuencia, está probado que es posible realizar una lucha próspera utilizando métodos correctos y sin reconciliarse con el capital. Se han observado algunos procesos opuestos en los que los sindicatos reformistas incrementaron el número de sus afiliados. Sin embargo, estos sindicatos son fundados por los Estados, y desde que se reconciliaron con los patrones, han provocado que las conquistas de la clase trabajadora se diluyan. La ISR no solo registró un rápido crecimiento en el número de sus miembros, sino que también a través de la lucha llevada a cabo por sus sindicatos, se aseguró de que la clase trabajadora adquiriese varios logros novedosos.

Los problemas vistos durante la fase de fundación de la ISR y en la Turquía de hoy, se parecen mucho entre sí.

Cuando la burocracia sindical detecta un movimiento obrero que la empujará a una acción que será desventajosa para sí, o expulsa a los líderes de estos movimientos del sindicato dado o coopera con los patrones para despedirlos del empleo. En casos más extremos, estos burócratas ni siquiera vacilan en cooperar con la policía para asegurar que los líderes sindicales sean arrestados.

Esta situación no ha cambiado hoy.

Por ejemplo, en 2017, los administradores del Sindicato de Trabajadores de la Seguridad Privada (Güvenlik-Sen), que está afiliado a la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DİSK), recurrieron a la persecución y presentaron una denuncia penal contra sus propios miembros, con la acusación de "insultar al presidente".

Además, en 2016, los miembros del Sindicato de Trabajadores de Seguros Sociales, Educación, Oficinas, Comercio, Cooperativas y Bellas Artes (Sosyal-İş) denunciaron que los burócratas del sindicato que no querían ir a la huelga, e hicieron que los miembros del comité de trabajadores integrado por trabajadores del Grupo Metro fueran despedidos de sus puestos de trabajo, y la aprobación del despido del trabajador que organiza los comités fue anunciada oficialmente por el sindicato.

También, nuevamente en 2016, los directivos del Sindicato de Trabajadores de Turismo, Hoteles y Deportes (Tüm-Emek Sen) expulsaron a dos trabajadores líderes ya que propusieron que solo los trabajadores del sector debían dirigir el sindicato, y cerraron la oficina de representación. Además, antes de la fecha anunciada del congreso, realizaron otro congreso sin informar a los trabajadores. Al determinar quiénes serían los delegados y quiénes no en este congreso, se hicieron cargo de la administración en el siguiente congreso a través del fraude.

Durante la resistencia de Greif en 2014, nos encontramos con los actos antiobreros de la burocracia sindical. Incluso fuimos testigos de que los peritos designados, cuyos salarios se pagaban con las cuotas de los trabajadores, emitieron una "declaración de deshonra" contra los trabajadores. Los medios de comunicación cubrieron que los sindicalistas, cuyos salarios son

pagados por los trabajadores, actuaron al unísono con la policía antidisturbios para "proteger" el edificio sindical impidiendo la entrada de los trabajadores. Además, lamentablemente hemos visto que la confederación, usando la palabra "progresista" en su nombre, ha despedido a trabajadores, ha intentado acabar con la lucha de una trabajadora despedida por recuperar su trabajo y ha manipulado a otros trabajadores para que la ataquen. Incluso hemos visto que el sindicato ha mostrado la misma actitud que los patrones y no contrató al trabajador que ganó el pleito correspondiente.

De hecho, las páginas que narran la historia de la clase trabajadora en Turquía están llenas de traiciones a la burocracia sindical. Enumerar todas estas traiciones aquí no nos ayudaría. Además, los ejemplos mencionados anteriormente se refieren solo a algunos sindicatos que afirman ser los más progresistas. Derrotar a los patrones y burócratas sindicales sólo será posible mediante la organización de base de los trabajadores y la formación de una organización de trabajadores que defienda los intereses genuinos de la clase. Cabe señalar también que el propósito de este ejemplo no es poner a los comités y consejos en contra de los sindicatos. Por el contrario, el objetivo es garantizar que los trabajadores, verdaderos propietarios de los sindicatos, junto con sus propias organizaciones puedan controlar y gestionar sus sindicatos.

¿Cómo establecer un comité en el lugar de trabajo, cómo aumentar las filas de trabajadores organizados?

En el lugar de trabajo, es fundamental tranquilizar a los compañeros de trabajo y comportarse de forma coherente. Los trabajadores prestan atención a aquellos en quienes confían. Incluso si hablan con la verdad, se ignora a las personas que se consideran poco fiables.

La confianza y la coherencia se complementan. Por lo tanto, nunca debemos hacer promesas que no cumpliremos, y nunca debemos comportarnos de manera contraria a lo que hemos dicho.

Llevará tiempo ganar la confianza de los compañeros de trabajo. Para acelerar este proceso, es necesario pasar tiempo en los lugares de trabajo, respirar el mismo aire y socializar con ellos.

Los trabajadores líderes deben tener cuidado al ganarse la confianza. Pueden salir a cenar y tomar unas copas con compañeros de trabajo. Sin embargo, aquellas situaciones en las que tomar cervezas con un trabajador que bebe constantemente y emborracharse todas las noches puede

corromper a los trabajadores líderes y alejarlos de la lucha de clases. Los trabajadores líderes no deberían rebajarse al nivel de los trabajadores mismos, al contrario, necesitan ascenderlos a su nivel.

Se sabe que los trabajadores industriales (especialmente los trabajadores de la construcción) tienen la costumbre de ir con frecuencia a los cafés. Es muy comprensible que los trabajadores líderes visiten estos lugares y conversen con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, también se sabe que algunos trabajadores exageran estos eventos sociales. Por ejemplo, pueden adquirir malos hábitos como el juego. Definitivamente, estos errores deben evitarse. Los trabajadores líderes deben controlarse a sí mismos y deben comportarse como ejemplo para los demás.

Para socializar con los trabajadores, es necesario conocer bien sus pasatiempos, actividades y campos de interés. Las redes organizativas y los círculos sociales más amplios facilitan la orientación de los trabajadores hacia las cosas que les interesan. Por ejemplo, si los trabajadores tienen interés en los deportes, es posible beneficiarse de los recursos de organizaciones tales como confederaciones sindicales, consejos o asambleas. De esta forma, estos trabajadores podrán agruparse con trabajadores deportivos, trabajadores de polideportivos y deportistas. Además, para atraer su atención, se pueden organizar varios torneos, y para establecer relaciones cálidas, se puede asistir a eventos deportivos junto con trabajadores y trabajadoras. Para los trabajadores interesados en el teatro, el cine o la música, se pueden organizar actividades colectivas, nuevamente aprovechando las oportunidades que brindan dichos círculos y organizaciones sociales. Socializar con los trabajadores en esos lugares es mucho más útil que socializar en cafeterías o tabernas, porque los trabajadores pueden aprovechar la oportunidad para mejorar. Podemos extender estos ejemplos. El punto crucial aquí es guiar y permitir que los trabajadores y trabajadoras socialicen juntos. A veces, incluso agarrar cañas de pescar e ir a pescar todos juntos puede ser una forma de socializar.

Sin duda, ganarse la confianza de los trabajadores y socializar de manera eficiente con ellos son esfuerzos cruciales, pero no son suficientes para lograr el éxito.

También es esencial que los trabajadores respeten el conocimiento y la experiencia del trabajador consciente de clase. El trabajador consciente de clase debe enseñar a otros trabajadores cómo mirar los problemas e incidentes desde diferentes aspectos.

El trabajador consciente de clase tiene que dominar conceptos como la plusvalía, la inevitabilidad de las crisis en las condiciones del capitalismo, la tendencia a la caída de la tasa de ganancia, la inevitabilidad del desempleo y el empobrecimiento, y debe poder apoyar estos argumentos y conceptos con los ejemplos de la vida cotidiana.

Un trabajador líder, que no puede demostrar que se pueden lograr ganancias a través de luchas que tienen lugar dentro de los límites del capitalismo, no puede convencer a los trabajadores de que el capitalismo debe ser eliminado.

Para explicar el concepto de *palacio* a una persona que nunca ha visto un palacio, es necesario decirle qué es una casa, una habitación, un refugio o tal vez un árbol hueco. Este proceso de liberación cognitiva debe construirse paso a paso. No podemos explicarle a una persona que no ha visto nada de esto qué es un palacio, y no podemos eliminar la mentalidad prevaleciente de "así es la vida y es inevitable" sin persuadir a la gente de que algunas cosas se pueden cambiar.

Por lo tanto, necesitamos conocer muy bien la legislación laboral y debemos estar preparados para responder a todas las preguntas que puedan formular los trabajadores sobre sus derechos y problemas.

Sin embargo, no deberíamos ver las leyes como mandamientos inmutables de dios. En cada oportunidad, debemos emprender acciones legítimas para crear los medios de lucha para evitarlas.

El primer paso a dar

¿Cuál debería ser el primer paso para iniciar la lucha contra los problemas en el lugar de trabajo?

En todos los lugares de trabajo, los trabajadores expresan sus problemas durante las pausas para el té o el café y en espacios comunes como cafeterías para el personal y vehículos de servicio. Cada trabajador conoce sus problemas; éstos pueden estar relacionados con aumentos salariales, alimentación o diversos derechos sociales. A través de dichos problemas, debemos establecer lazos paulatinamente con los trabajadores. Naturalmente, no será posible obtener todas las respuestas a estas cuestiones a la vez.

Primera pregunta: "¡No preguntamos eso!"

No es necesario hacer a los trabajadores la siguiente pregunta: “¿Cuáles son sus problemas en el lugar de trabajo?” En cualquier caso, mencionarán sus problemas. Los trabajadores comentan sus quejas sobre los problemas cotidianos y siempre dirán al final: “que las cosas han venido así, son así, y continuarán así y no van a cambiar”. Podemos decir que el organizador que no se toma en serio estas expresiones, está lejos de organizarse. Ciertamente tenemos ideas sobre cuáles son los problemas, pero primero debemos prestar atención a lo que dicen los trabajadores. Los directores, supervisores o jefes no escuchan a los trabajadores, por lo tanto, el hecho de que los escuchemos demuestra que nos preocupamos por ellos y nos tomamos en serio sus problemas. Cualquier tipo de arrogancia puede hacer que el trabajador con conciencia de clase pierda sus afinidades con los trabajadores. El trabajador consciente de clase debe prestar atención a sus modales mientras escucha a los trabajadores. Los trabajadores nunca deben ser tratados con mojigatería. En otras palabras, “vender hielo a un esquimal” puede hacer que se rompan los lazos.

Segunda pregunta: ¿Cómo? (En realidad, esta es la primera pregunta que haremos)

El trabajador con conciencia de clase debería preguntar a los trabajadores que expresan los problemas en el lugar de trabajo, cómo se resolverán. Los trabajadores aportarán muchas ideas sobre las soluciones. Dirán, “si estamos unidos, lo lograremos”. Sin embargo, posteriormente, también dirán cosas tales como: “Pero no con los trabajadores de aquí”, “si hubiera un sindicato, este tema se resolvería, pero los trabajadores aquí nunca se unirán al sindicato”, “si nos unimos, contratamos a un abogado y hacemos una denuncia, podemos tener éxito. Pero…”. Y seguirán diciendo expresiones parecidas. Por lo tanto, lo primero que debemos hacer por nosotros es ayudar a los trabajadores a ganar su guerra contra estos “peros y sin embargo” y asegurarnos de que recuperen la confianza en sí mismos. En este punto, la pregunta crucial que se debe hacer a los trabajadores debería ser: “¿Con quién se puede hacer este trabajo?”.

Tercera pregunta: ¿Con quién?

Los trabajadores que inicialmente dicen “no, con nadie” comenzarán a decir “quizás se pueda hacer con esta gente”. Porque sin duda hay algunos líderes naturales en los que confían en el ámbito laboral. Eventualmente, dirán “si este compañero pudiera unirse a nosotros, se podría hacer una diferencia; si aquel compañero asumiera la responsabilidad, ¿por qué no?”.

Por lo tanto, los trabajadores proporcionan al organizador datos sobre quiénes son los líderes

naturales. Si describimos a los líderes naturales a través del lenguaje cotidiano, son las personas que se han ganado el aprecio de todos con su dignidad, postura y actitud hacia gerentes y empleadores. Los organizadores con experiencia insuficiente pueden caer en el error de distinguir a estos pioneros naturales como derechistas o izquierdistas. Los pioneros naturales pueden ser de cualquier comunidad o punto de vista político. El logro esencial de la organización es encontrar estos dirigentes innatos que pueden influir en todos en el lugar de trabajo. Los líderes naturales que se unen a la lucha de clases por primera vez, causan revuelo con sus espíritus frescos y disipan dudas. Debe recordarse que todos los trabajadores en un lugar de trabajo dependen de líderes naturales. Los líderes obreros naturales, por otro lado, confían sólo en los trabajadores con conciencia de clase. Por supuesto, si los trabajadores con conciencia de clase pasan suficiente tiempo con ellos e influyen en ellos con éxito. (Cuando decimos trabajador con conciencia de clase, no necesariamente queremos decir que debería haber trabajadores organizados en cualquier lugar. Los trabajadores con conciencia de clase son personas que saben que el capitalismo debe ser derrocado para la liberación de la clase trabajadora. Son políticamente conscientes y conocen bien su línea de trabajo. Investigan los problemas, vivencias, huelgas y resistencias de su sector. Sin embargo, su conocimiento y conciencia no se limita a una sola línea de trabajo. Intentan constantemente conocer las experiencias de toda la clase trabajadora y establecer continuamente nuevas relaciones.)

Comités en el lugar de trabajo

Es necesario ganarse la confianza de los líderes naturales y constituir comités en el lugar de trabajo.

El comité del lugar de trabajo (comité general) es el primer y más importante comité formado por el trabajador con conciencia de clase para iniciar el movimiento sindicalista en el lugar de trabajo. Este comité determina qué tareas deben realizarse para iniciar la organización sindical, estudia estas tareas en detalle e inicia el proceso de conformación de varios comités para cada problema genuino del lugar de trabajo resultante de estos esfuerzos.

De esta manera, grupos de trabajadores se agrupan frente a los problemas existentes, comienzan a actuar de manera conjunta en torno a ciertas demandas destinadas a resolverlos y aparecen las unidades que se enfocarán en resolver problemas simples. Con tales métodos, los trabajos

basados en comités pueden llevar a numerosos trabajadores a ser parte de la lucha en curso para organizar el lugar de trabajo en términos del movimiento obrero. Incluso el problema más pequeño resuelto por cualquier comité puede funcionar como un trampolín para resolver problemas mayores que preocupan a más trabajadores. Así, la lucha deja de ser por los esfuerzos de las limitadas demandas de unos pocos y se generaliza.

Estos comités (organizaciones de base) se forman para satisfacer determinadas demandas y necesidades. Por ejemplo, si hay un problema salarial, están establecidos para resolver este problema. Si hay incidentes frecuentes de acoso en el lugar de trabajo, la organización de base aquí es el comité contra el acoso.

Si volvemos al ejemplo con el problema salarial, cuando el comité relacionado con este problema obtiene resultados, los compañeros de trabajo comprenden la importancia de la lucha y la unión. Tener resultados y lograr ganancias no solo aumenta la moral de los compañeros de trabajo, sino que también aumenta su confianza en sí mismos.

Ahora tenemos la tarea de transformar la atribución emergente en otra cualidad y forma. Podemos trasladar la unidad creada para el tema de los salarios a otro nivel con el objetivo de la sindicalización. Cuando se complete el proceso de sindicalización, el comité organizador del sindicato ya no será necesario. Después de esta etapa, el comité cambiará nuevamente su composición para convertirse en un comité de negociación colectiva o en un comité de supervisión sindical. De hecho, ambos comités deberían estar presentes en esta etapa. El propósito principal es aumentar las experiencias relevantes y adquirir más conocimientos.

Formación interna en los comités

Debemos hacer un esfuerzo especial para educar a cada uno de los compañeros de trabajo a los que llegamos. Estas actividades educativas a realizar son una de las herramientas más importantes para reforzar los pilares de la lucha. Primero, debemos realizar capacitaciones que aumenten y enriquezcan la conciencia de clase. Estas actividades deben prepararse de acuerdo con las necesidades de los trabajadores en un lugar de trabajo determinado. En general, la formación previa a impartir debe contener temas como leyes y legislación laboral, acoso y sindicalismo de clase. A partir de entonces, con los trabajadores cuya conciencia de clase ha aumentado, se pueden iniciar procesos educativos más complejos que abarquen temas como la

historia de las sociedades, el concepto de trabajador, el concepto de patrón, por qué deben organizarse los trabajadores, qué es el capitalismo y cómo debe percibirse el sindicalismo de clase.

Un trabajador que actúa únicamente por cuestiones económicas, se esfuerza únicamente por limitar la explotación capitalista. Los trabajadores con conciencia de clase, por otro lado, consideran la lucha económica como un medio de lucha para derrocar el orden capitalista. Entienden que, para destruir el orden de la explotación capitalista, además de las organizaciones de lucha social y económica como los sindicatos, se necesita profundamente una organización política revolucionaria en nombre de la clase. En otras palabras, se dan cuenta de que el movimiento requiere un "Partido de la clase trabajadora" fuerte y bien organizado, independiente de los partidos capitalistas.

Aparte de las capacitaciones, la resistencia que practican los trabajadores contra los patrones les enseña mucho y rápidamente los politiza. Sin embargo, si rompemos nuestras conexiones con compañeros de trabajo después de que termine la resistencia, ellos regresarán rápidamente a la "configuración predeterminada de fábrica". Por lo tanto, los entrenamientos, junto con otras relaciones, deben continuar después de la resistencia.

Los trabajadores que comienzan a organizarse entran en un nuevo mundo en el que se dan cuenta de que pueden arrebatar sus derechos de las manos de los patrones y pueden crear su propio mundo. Incluso saber que tienen algunos derechos legales y sindicales antes de comenzar a resistir es una mejora en sí misma. Esta situación se eleva a niveles más altos, a través de la propia resistencia, ya que los trabajadores comienzan a verse como actores poderosos contra los patrones. Ahora, en este punto, pueden comprender por qué los empleadores no quieren que estén organizados, porque los trabajadores bien organizados pueden generar un poder equivalente en el lugar de trabajo. Todos los trabajadores deben darse cuenta de que después de la resistencia la lucha no ha terminado; es necesario seguir ganando nuevas posiciones y conquistas, y que la lucha continúe hasta que los medios de producción sean propiedad social.

Lucha contra la burocracia sindical

Un nuevo enemigo surge cuando la organización del lugar de trabajo se une al sindicato. Este enemigo es la burocracia sindical y los burócratas. Lo que se quiere decir aquí con burócratas

sindicales son los agentes asalariados que están alienados de los trabajadores.

Mientras que el salario base de un trabajador ronda las 1500 liras, el presidente de un sindicato gana 55 mil liras al mes. Los salarios de los secretarios o los que sirven el café que trabajan en el sindicato están al nivel del salario mínimo, o quizás un poco más. El presidente del sindicato, que presume de su pasado como trabajador, se convierte en el jefe de sus amigos del sindicato. Sería ingenuo pensar que estos sindicalistas librarán una lucha obrera. Junto a los gastos facturados, que llamamos dietas, el dinero que recibe el presidente del sindicato puede llegar a las 100 mil liras. Los problemas del administrador sindical que "no puede ganarse la vida" con 100 mil liras y los trabajadores que se ganan la vida con solo 1500 liras no son los mismos. El primero dice "comprar un yate no es un lujo, es una necesidad" como ha dicho uno de nuestros estadistas, o como un presidente que gana mucho dinero asocia el tema de ser tomado en serio por los patrones con tener un lujoso coche, o al menos un Mercedes. Por otro lado, este último intenta encontrar formas de vivir de cheque a pago. Estos administradores no ven la lucha de los trabajadores desde el lado de los trabajadores. Por lo tanto, los burócratas sindicales y los patrones forman un frente único contra los trabajadores. El propósito de los burócratas sindicales es comprometerse con los patrones y detener los ataques de militantes contra ellos. Conforme a esto, los patrones necesitan burócratas sindicales para explotar a los trabajadores.

Los administradores sindicales ven las huelgas como acciones que superan el costo de las acciones, y la razón principal por la que hacen todo lo posible para impedir que los trabajadores hagan huelgas es evitar que los fondos de huelga pagados por las cuotas de los trabajadores salgan de las arcas del sindicato. (¡De hecho, nadie puede ver estos fondos!) Gastan este dinero en abrir hoteles en los que los trabajadores nunca se alojan.

Incluso si los sindicatos tienen estas peores características o se definen a sí mismos como "revolucionarios", su personal administrativo y gerencial deben ser supervisados. Los trabajadores deben establecer un comité (el comité de supervisión del sindicato) para garantizar el seguimiento de cada paso que den los sindicalistas. Este comité debe informar periódicamente al comité del lugar de trabajo. Además, la supervisión del sindicato no debe limitarse a los esfuerzos de este comité. El comité del lugar de trabajo también debería supervisar al sindicato. Ésta es una de las tareas esenciales del comité de trabajo. Porque las opiniones generales entre los trabajadores son las siguientes: "Los sindicalistas solo gastan dinero", "el sindicato solo cobra

cuotas”, “los sindicalistas nos venden a los patrones por dinero”, “los sindicalistas tratan de ganar prestigio sobre el número de afiliados y reclaman ser dueños del sindicato”.

Familiarizarse con el lugar de trabajo

La primera tarea del trabajador líder es examinar el lugar de trabajo en el que trabaja y buscar respuestas a las siguientes preguntas básicas sobre el lugar de trabajo en cuestión, siempre que trabaje allí.

- ¿Qué producto o servicio se produce?

- ¿Qué tan alto es el “valor de marca”?

- ¿La empresa tiene su propia marca o produce para diferentes marcas?

- ¿Cuál es el lugar de la empresa en los mercados internacionales y para la economía nacional?

- ¿La fábrica es una planta integrada?

- ¿Es una empresa de subcontratación?

- ¿Hay tiendas propiedad de la empresa?

- ¿Cuántos socios tiene el lugar de trabajo?

- ¿Existe una sociedad de capital extranjero?

- ¿Cuántas acciones poseen los socios?

- ¿Son estas asociaciones solo en papel o reales?

- ¿Cuántos gerentes hay en el lugar de trabajo? ¿Cuáles son sus funciones? (Gerentes, capataces, jefes, etc.)

- ¿De cuántos departamentos está compuesto el lugar de trabajo?

- ¿Cuántos trabajadores hay en cada departamento?

- ¿Qué departamentos de producción son cruciales?

- ¿Cuántas personas trabajan en el lugar de trabajo?

- ¿Cuántos coches de servicio se utilizan? ¿A qué barrios van?

- ¿Cuál es la composición étnica, política, cultural y regional de los empleados?

- ¿Cuáles son los problemas básicos en el lugar de trabajo? (Salarios bajos, seguros, largas jornadas laborales, negación de derechos legales, horas extraordinarias obligatorias, etc.)

- ¿Cuáles son los problemas más importantes en el lugar de trabajo? (Comida, ventilación, vituperación, insultos, presiones, acoso, imposición de actuaciones, dispensadores de agua, nepotismo, favoritismo, acoso, discriminación étnica ...)

- ¿Ha habido respuestas previas a los problemas actuales?

- Si se dio alguna respuesta, ¿qué tipo de reacción dieron qué departamentos?

- ¿Cuál fue el resultado, qué efectos tuvo en los trabajadores?

- ¿Qué temas están discutiendo los trabajadores durante los descansos?

- ¿Hay trabajadores que se ven fuera del trabajo?

- Si los trabajadores se reúnen fuera del horario laboral, ¿dónde y por qué se reúnen? (Cafeterías, juegos de azar, mezquitas, albergues, ver fútbol, visitas familiares, organizaciones políticas, etc.)

- ¿Hablan de problemas laborales?

- ¿Cómo reaccionan ante cuestiones relativas a la clase obrera y la sociedad?

- ¿A través de qué sensibilidades podemos movilizar a los trabajadores para sus propios problemas?

- ¿Están casados o solteros?

- ¿Tienen hijos?

- ¿Viven en casas / apartamentos alquilados? ¿Son propietarios?

La recopilación de dicha información nos facilitará la realización de intervenciones poderosas.

El trabajo en equipo y los flujos de información son esenciales para llevar a cabo una sólida

misión en el lugar de trabajo. Debemos compartir toda la información que hemos obtenido con nuestros otros amigos que participan en las acciones de la fábrica y evaluarlos conjuntamente. Debemos crear un archivo del lugar de trabajo y conservar la información relevante. Alguna información que vemos como detalles menores puede llevar a los empleados a movilizarse. (Por ejemplo, en la fábrica de Greif, el paso más importante en la generación de posibilidades organizativas lo ha dado la reacción de los trabajadores al capataz que los insultó). Por tanto, no debemos subestimar ninguna información, documento o incidente.

Preparativos para una huelga

Si hay un potencial de huelga (que siempre debe considerarse) se deben realizar los preparativos necesarios. Para ello, es muy importante poner en común un fondo de huelga y conocer cuál es el estado de los fondos sindicales. Además, quienes se declaren en huelga deben comprender el problema de la financiación. Por supuesto, no podemos hacer que las huelgas tengan éxito solo con dinero. Sin embargo, sería un grave error pensar en los problemas de financiación después de que comience la huelga.

Se debe contactar a las organizaciones que pueden brindar solidaridad fuera del sindicato. La presión que estas organizaciones pueden ejercer sobre el sindicato debe conocerse desde el principio. Si los sindicalistas dejan a los trabajadores a la deriva, pueden apoyar la huelga para llevar la resistencia hasta el final hombro con hombro con los trabajadores o en situaciones en las que las cosas van bien con el sindicato, también pueden ayudar a que la lucha se fortalezca.

Las consignas de la huelga deben ser muy claras y comprensibles para todos. Los trabajadores no pueden aceptar demandas que no comprenden del todo, además es imposible crear una unidad de acción con demandas vagas. Antes de ir a la huelga, si los trabajadores son miembros de un sindicato reformista, se les debe decir lo siguiente: “No esperen nada de los burócratas y administradores sindicales”, “tome su destino en sus propias manos”, “despeje las cubiertas o lo hará ser derrotado”.

Será muy útil conocer bien los sindicatos y su historia. De esta manera, se pueden poner al descubierto traiciones concretas de la burocracia sindical. A todos los trabajadores se les debe decir que las organizaciones que dirigen la lucha deben formarse desde las bases. Debe haber una oposición fuerte contra los nombramientos de arriba hacia abajo de líderes de las huelgas por

parte de la burocracia sindical.

Si surge el peligro de cierre patronal, es necesario crear administraciones para dirigir a todos los trabajadores en el lugar de trabajo (estén organizados o no) a luchar contra el cierre patronal y cumplir con las demandas de los trabajadores.

En condiciones en las que haya un ambiente favorable para la huelga y un estado de ánimo agonístico entre las masas, una "dirección de huelga" debe ser constituida y elegida por todos los trabajadores. Todos los trabajadores, independientemente de sus tendencias, deben participar en estas elecciones.

Mientras estemos luchando, no debemos actuar de manera emocional, sino haciendo cálculos racionales. Antes de convocar a una huelga, no solo basta con conocer la rama de la industria en cuestión y el estado de la economía en general; también debemos conocer el estado de ánimo de las masas, lo que está sucediendo entre las multitudes. Es fundamental no interferir tarde, ir tras las masas y comprender si las masas están listas para luchar. Además, el llamado a la huelga no debe hacerse como un hecho consumado sin preparar seriamente a las masas por adelantado. Por el contrario, la elección del momento adecuado para una huelga es de particular importancia.

Los miembros de la dirección de la huelga deben ser elegidos unos días antes de que se anuncie la acción. Si se declara un cierre patronal repentinamente o la huelga se rompe inesperadamente y la elección del comité no se llevó a cabo, se debe realizar una reunión en el lugar de trabajo inmediatamente al comienzo de la huelga o al cierre, antes de que los trabajadores abandonen el establecimiento, y el comité sea elegido.

Al elegir los comités para liderar la huelga, es necesario asegurarse de que los trabajadores de todas las tendencias estén representados. ¿De cuántas personas debería estar integrado el comité de gestión de la huelga? Este número depende del tamaño del lugar de trabajo. No es necesario un comité abarrotado en un lugar de trabajo pequeño. A medida que aumenta el tamaño de un lugar de trabajo, debería aumentar el número de trabajadores representantes en el comité de gestión de huelgas. Si hay demasiados trabajadores en el comité, este comité también debería elegir un órgano ejecutivo dentro de sí mismo. Este órgano ejecutivo se reúne frecuentemente con el comité de gestión de la huelga, mantiene constantemente informados a los trabajadores, responde a sus preguntas y se pone en contacto con toda la masa a través del comité de gestión de

la huelga.

Cada miembro del comité de gestión de la huelga deberá tener un deber. Los representantes que no puedan cumplir con sus funciones deben ser despedidos.

El comité de gestión de la huelga debería intentar quitarle el liderazgo a la burocracia sindical. Cuanto más tenga éxito en esto, mayores serán las posibilidades de éxito de la huelga.

Cada movimiento de la burocracia sindical debe ser monitoreado cuidadosamente. Debe quedar claro desde el principio que cualquier acuerdo oculto que la burocracia sindical haga con el patrón será considerado inválido, y todo el proceso debe ser presionado a notificar.

La gestión de la huelga debe estar libre de agentes y aliados del jefe.

Es necesario involucrar a los representantes sindicales en el lugar de trabajo en la gestión de huelgas. Si estos representantes siguen los pasos de la burocracia sindical, también hay que luchar contra ellos.

La gestión de huelgas no puede actuar según el principio del todo o nada. Debe evaluar correctamente el equilibrio de fuerzas y ser flexible.

La dirección también debe garantizar la participación activa de tantos trabajadores como sea posible.

La gestión de huelgas está formada por trabajadores de diversas orientaciones, especialmente en la etapa inicial. En esta etapa, los trabajadores con conciencia de clase probablemente serán una minoría. Por lo tanto, estos trabajadores también son responsables de ganarse la confianza de otros trabajadores y organizarlos. Para que estos trabajadores adopten tácticas revolucionarias, es necesario trabajar con paciencia y cuidado. Los trabajadores con conciencia de clase deben criticar las actitudes indecisas y las vacilaciones en todas las reuniones del comité de dirección de la huelga. Si continúan las vacilaciones, los trabajadores con conciencia de clase deben exigir que las discusiones tengan lugar ante las masas. Si se rechaza esta solicitud, se debe iniciar un proceso de denuncia ante las masas y se debe hacer presión para elegir la nueva gestión de la huelga.

Si la dirección de la huelga evita la lucha bajo la influencia de las tendencias reformistas a pesar

de la determinación de las masas, los trabajadores con conciencia de clase deben abandonar la dirección y luchar por tomar la dirección. Los trabajadores con conciencia de clase deberían esforzarse por que los mejores representantes sean elegidos para los comités de gestión de huelgas. El trabajador con conciencia de clase que es elegido para el comité de gestión de la huelga nunca debe comportarse de manera condescendiente, despreciando a otros trabajadores. Nunca debe tomar decisiones individuales y debe evitar particularmente dar órdenes.

Es importante ir a la huelga en el momento adecuado

Todo el mundo sabe que cuando las existencias de mercancías se están agotando, los patrones están en una posición más débil. Alternativamente, es posible que deseen detener la producción hasta que se agoten sus existencias acumuladas y, por lo tanto, es posible que no tengan miedo de posibles huelgas. Considerando los recursos que los patrones tienen a su disposición, se puede argumentar que son más fuertes que nosotros. Incluso si existen fuertes lazos de solidaridad entre los trabajadores, si se inicia una huelga sin la preparación adecuada y los trabajadores no pueden recibir su salario, lo más probable es que el resultado sea una derrota. Sería una traición a la clase ayudar a los jefes inadvertidamente mientras intentan mejorar las condiciones y comenzar las huelgas.

Los acuerdos de negociación colectiva son los descansos entre las batallas

La firma de convenios colectivos debe considerarse un alto al fuego de las partes. Durante estos períodos, ambas partes (trabajadores y patrones) se preparan para el próximo período de negociación colectiva, es decir, para la batalla que se avecina. Cuando se firma el acuerdo, ambas partes se retiran a sus posiciones y se preparan para la próxima pelea. La diferencia entre estos dos lados aparece en el ámbito de la organización. Mientras nosotros, los trabajadores, nos estamos organizando nuevamente. Los patrones están ante nosotros en un estado bien organizado con todos los métodos de presión. Si hemos adquirido amplios derechos como resultado de los convenios colectivos hasta el próximo período, los patrones harán todo lo posible para quitárnoslos. Por lo tanto, una vez firmado el acuerdo, no debemos sentirnos aliviados y debemos continuar con nuestros esfuerzos organizativos a toda velocidad. Los derechos económicos que obtenemos pueden perder su valor debido a la inflación, pero las ganancias políticas que obtengamos serán permanentes. El comité del lugar de trabajo y todos los demás comités deben

reunirse durante los períodos de convenios colectivos y elecciones de representantes. Los acuerdos de negociación colectiva deben ser lo más a corto plazo posible para que las ganancias no se derritan debido a la inflación a largo plazo.

Asimismo, los congresos sindicales deberían celebrarse con la mayor frecuencia posible. Hace 80 años, la Internacional Sindical Roja decidió realizar congresos (elecciones) todos los años. Hoy en día, los sindicalistas celebran congresos cada tres o cuatro años, ya que el período más largo permitido por ley es de cuatro años. Algunos sindicatos están discutiendo la posibilidad de celebrar congresos cada dos años, mientras que otros ya han implementado este arreglo. Sin embargo, ninguna disposición de la ley dice que el intervalo entre congresos no puede ser inferior a dos años. Incluso si existiese tal disposición, los trabajadores deberían superar los límites para que se celebren los congresos anuales y los convenios colectivos. Estos períodos se estructuran en plazos más largos debido al deseo de los sindicalistas de permanecer en la administración el mayor tiempo posible.

Los sindicatos y las cuotas

Los sindicatos en su forma actual parecen existir solo para cobrar cuotas. En principio, (según la ley, sin firmar un convenio colectivo) los sindicatos no pueden cobrar cuotas antes de que los trabajadores obtengan ganancias tangibles. Con los administradores sindicales que hacen eso, se debe tomar una posición determinada y deben ser expuestos. De hecho, deberían ser procesados y, de ser posible, condenados.

Puntos a tener en cuenta en la lucha legal

Es muy importante que los trabajadores elijan a los abogados adecuados que los asistirán en los asuntos relacionados con la dimensión jurídica de la lucha y los guiarán adecuadamente. En algunos casos, los abogados también pueden cometer el mismo error que los burócratas sindicales y tener la siguiente comprensión: “Vamos a obtener nuestros derechos legales. Si el jefe no quiere firmar un acuerdo de negociación colectiva, podemos simplemente obtener nuestras compensaciones y terminar este trabajo”.

En el nivel de la lucha legal, los abogados se consideran mentes superiores ante los trabajadores y suponen que los trabajadores no pueden pensar de forma independiente y comprender el proceso.

Por lo tanto, en lugar de discutir los problemas de los trabajadores con los trabajadores, tienden a reunirse con los burócratas sindicales y tomar medidas sin consultar con los trabajadores. Los trabajadores deben hablar con los abogados y hacer que trabajen para sus propias luchas. De lo contrario, las cosas pueden llegar al punto de dejar a los trabajadores solos en los tribunales. Por supuesto, no todos los abogados o líderes sindicales se comportan de esta manera, pero los trabajadores aún deben supervisarlos y orientarlos para que actúen de manera conjunta en todas las circunstancias.

Según la ley, los abogados pueden obtener al menos el 12% de las cuentas por cobrar. Además, su tarifa la paga la otra parte, por lo que ganan mucho dinero. Considerando que la demanda promedio cuesta 50 mil liras, y se interponen sobre miles de afiliados, podemos decir que los abogados tienen acceso a fuentes de ingresos sustanciales.

Los abogados tratan de dirigir a los trabajadores solo a los casos en los que pueden ganar dinero. Casi todos los abogados evitan abrir casos penales relacionados con la obstrucción de la actividad sindical.

Cuando se les pregunta por qué no presentan estos casos penales, justifican su decisión de la siguiente manera: “Eso no es mucho”.

Sin embargo, durante la lucha, debemos concentrarnos en conseguir lo que queremos. Lo que parece legal hoy puede no ser visto como tal mañana, o los actos considerados “ilegales” hoy, pueden ser considerados acciones “legales” mañana. Los límites de la legalidad están determinados por la lucha misma, y el equilibrio de fuerzas está determinado por los resultados de la misma. Los abogados y burócratas sindicales solo se centran en lo que es “legal” y, por lo tanto, en lo que es “posible” dentro del marco legal existente. Naturalmente, de manera constante hacen una pregunta: “¿Sería esto legal?”. Sin embargo, deberíamos pensar también “¿Es legítimo lo que estamos haciendo aquí?”. Una cosa está clara, la elaboración de leyes está en manos de los trabajadores.

Si bien se prohibió establecer sindicatos en 1946, si tres trabajadores no se hubieran unido y fundado la Comunidad Sindical en una línea de trabajo, las organizaciones actuales como la Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-İŞ) o la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DİSK) no se habrían podido formar y la ley sindical no se habría

promulgado. Recientemente, vimos que se cambió la ley de subcontratación. La generalización de la disposición de "el contratista principal es responsable de casos y problemas individuales" es un ejemplo evidente de esta alteración. Si bien las cosas podrían resolverse sin siquiera ir a los tribunales, el Estado restauró la ley de subcontratación a su forma anterior al hacer arreglos legales. Aparentemente, "había demasiadas leyes para sacar".

La historia de la clase trabajadora está llena de derechos adquiridos que alguna vez fueron "prohibidos". Se volvieron "legales" a través de la lucha legítima. Es por eso que debemos prestar mucha atención en todas las situaciones en las que los abogados digan "no saldrá nada". Por supuesto, necesitamos hacer esto generando una presión bien organizada proveniente de las bases. Además, tal éxito solo será posible con una lucha extensa que cubra todas las líneas de trabajo. Por otro lado, no sería correcto posponer las protestas militantes ya que la lucha aún no se ha extendido a enormes masas. Por el contrario, las luchas individuales allanan el camino para luchas más amplias.

Mantener la lucha en secreto y la solidaridad con los trabajadores despedidos

Los trabajadores deben mantener la lucha en el lugar de trabajo sin que el jefe y sus secuaces lo sepan. Si la lucha es descubierta por los patrones antes de que alcance cierto nivel de maduración, intentarán buscar la manera de legalizar la cancelación ilegal de contratos laborales e implementar ataques a los trabajadores. De esta forma bloquean la lucha laboral. El hecho de que los trabajadores sean despedidos con tanta facilidad hace que se mantengan alejados de la lucha en los nuevos lugares de trabajo en los que trabajan. El frecuente reproche de "perdemos nuestro trabajo cuando nos involucramos en el sindicato" proviene del hecho de que los trabajadores con conciencia de clase no pueden librar la lucha en secreto. Esta situación no beneficia a los trabajadores y hace que los patrones obtengan una ventaja. Organizar a los trabajadores requiere paciencia. No se trata de presumir o autopromocionarse, agitar banderas o mezclar intereses grupales con los trabajos de organización en la fábrica. Más bien, es un proceso que debe llevarse a cabo en secreto. Para obtener resultados en nuestra lucha contra los problemas que enfrentamos en el lugar de trabajo, debemos establecer comités en secreto y asegurar nuestros esfuerzos más importantes.

En una situación en la que los patrones notan que los trabajadores se organizan y como respuesta

comienzan a despedir a sus compañeros de trabajo, no debemos tener miedo de poner en peligro los contratos existentes. Independientemente de si son trabajadores líderes o no, todos los trabajadores deben respaldar a cada trabajador despedido. Además, deben iniciarse campañas pidiendo a toda la clase trabajadora que apoye al trabajador despedido para que las tácticas de los patrones puedan invalidarse.

Consejos de trabajadores

Tanto los consejos, como los comités, son los medios de autoorganización de los trabajadores. La diferencia entre los consejos y los comités es que están relacionados con demandas más integrales y se preocupan por masas más amplias. No están organizados en un solo lugar de trabajo como los comités, sino en toda la línea de trabajo o en todas las líneas de negocio. Los Consejos Sectoriales, formados por los representantes de los comités que luchan en una única obra de línea (por ejemplo, trabajadores textiles), se pueden fundar en cada provincia o región y pueden constituir el Consejo Central de la industria correspondiente. Sin embargo, la formación de un consejo central no debería impedir el funcionamiento independiente de los consejos locales. Actuar según lo requieran las circunstancias únicas de una región y los procesos centrales de toma de decisiones e implementación con respecto a problemas generales, no deben confundirse entre sí. Además, los representantes de los consejos centrales de todos los sectores deberían establecer un Consejo General. El Consejo General es el instrumento de la lucha unida de los trabajadores de diversas industrias. Es el aparato emergente que abarcará a todos los miembros de la clase trabajadora, independientemente de su profesión o madurez política. También es una estructura flexible que se renueva y se expande y absorbe gradualmente nuevas organizaciones. “Es la organización insustituible para los trabajadores que se autoorganizan y el movimiento obrero, y será la estructura inigualable para la futura toma del poder estatal por parte de los trabajadores. Ha sido probado por las experiencias de varios países y se ha convertido en el mayor logro y el arma más poderosa del movimiento obrero contemporáneo”.

Experiencias internacionales y solidaridad

Las experiencias internacionales del movimiento obrero son importantes para nosotros, tanto como las experiencias del movimiento obrero de cada país en particular. Por tanto, conviene examinarlas a fondo, especialmente las contemporáneas. Las derrotas y victorias del movimiento

obrero global y el movimiento sindicalista deben evaluarse en todos los aspectos positivos y negativos. Es necesario conocer las huelgas que se están dando en el mundo, desde las más pequeñas hasta las más grandes, y evaluarlas.

Estas experiencias nos brindan ejemplos a medida que creamos nuestras herramientas de organización y lucha.

El mejor ejemplo contemporáneo que se puede dar con respecto a la diferenciación de "legal" y "legítimo" que mencionamos anteriormente, es el de Corea del Sur. Los sindicatos coreanos se han arriesgado, incluso, al encarcelamiento de sus líderes y han logrado levantar las prohibiciones a las manifestaciones masivas. Grandes masas se han unido al movimiento obrero en Corea del Sur y ni la policía ni los vehículos antidisturbios pudieron oponerse a ellas. En noviembre de 2016, 1,5 millones de personas y en diciembre de 2016 2,5 millones de personas participaron en grandes manifestaciones, mientras que el número de banderas rojas aumentaba significativamente. Asimismo, se declararon paros generales y, al final, pasó a primer plano la renuncia del gobierno y el archivado de la nueva ley laboral repleta de disposiciones en contra de los trabajadores. Por cierto, cabe señalar que las concentraciones de más de 150 mil personas se consideran "ilegales" en Corea del Sur.

¿Son las condiciones de Turquía muy diferentes a las de Corea del Sur? Las circunstancias no difieren profundamente. A pesar del estado de emergencia, las políticas represivas y las intervenciones policiales, la clase trabajadora se mantiene firme. Los trabajadores metalúrgicos están en constante estado de acción. Pequeñas resistencias surgen de todas partes y se convierten en huelgas.

El único problema aquí es la desorganización. Los trabajadores no están organizados bajo una confederación o un sindicato, por lo que no pueden generar fuertes redes de solidaridad. En términos de experiencias y recursos, la clase trabajadora en Turquía no se quedó atrás de ningún otro movimiento obrero en el mundo.

Es necesario establecer relaciones con las organizaciones de trabajadores de todo el mundo, organizar acciones conjuntas y crear redes de apoyo mutuo; especialmente con los sindicatos en países donde el movimiento obrero es fuerte. La tarea más importante es tomar como ejemplo la experiencia de la Internacional Sindical Roja y formar una organización que luche en el ámbito

internacional.

La organización es un proceso a largo plazo

Las organizaciones en este país a menudo intentan intervenir en los procesos posteriores al inicio de las huelgas. La gente va a las zonas de resistencia con banderas, se distribuyen panfletos frente a las fábricas y se muestra la solidaridad en esta fase. Ninguno de estos esfuerzos debe ser menospreciado, pero en ausencia de esfuerzos organizativos, nunca podrán levantar la lucha. Las huelgas de los trabajadores metalúrgicos, conocidas como “la tormenta de metales”, son el mejor ejemplo de huelgas espontáneas en erupción. El hecho de que el contrato celebrado por TÜRK-İŞ en una fábrica fuera diferente del contrato celebrado en otra fábrica ha puesto a los trabajadores en acción. La situación se convirtió en ocupaciones prolongadas de lugares de trabajo y una resistencia que se extendió a todas las fábricas de metales. Si los trabajadores pudieran organizarse no solo en una fábrica sino en muchos sectores, se crearía una resistencia mucho más fuerte. Por ejemplo, los trabajadores administrativos son más criticados que los trabajadores manuales. Sin embargo, la organización de los trabajadores administrativos es muy importante.

Durante la tormenta de metales, si los empleados administrativos que trabajaban en plazas y oficinas de ventas en Estambul se hubieran organizado, hubiera sido extremadamente fructífero para la lucha. Si estos trabajadores de cuello blanco no hubieran realizado los traslados de los vehículos, si hubieran impedido las ventas, o al menos hubieran compartido la información desde qué puertos se hicieron los traslados, podríamos haber facilitado la situación de los metalúrgicos. Aun así, no generaríamos una solución, porque la organización de los metalúrgicos era espontánea y distaba mucho de calcular sus pasos.

Por lo tanto, debemos establecer comités que incluyan a los trabajadores fuera del lugar de trabajo y todas las organizaciones de trabajadores de la región y establecerán relaciones con los consejos y sindicatos. Porque, como se mencionó anteriormente, los trabajadores de diferentes sectores pueden ayudarse entre sí. Cuanto más conectamos los lugares de trabajo, formamos comités en el lugar de trabajo y organizamos la lucha de los trabajadores desde las bases, más cerca estaremos del éxito.

La división entre los trabajadores y los objetivos organizativos de los trabajadores kurdos

El chovinismo es una ideología creada por nuestro enemigo de clase, los patrones. Esta ideología definitivamente no beneficia a los trabajadores, y se ha infiltrado en las filas de las clases trabajadoras en el contexto de las diferentes relaciones opresor-oprimido y durante varios períodos (incluida la clase trabajadora en Turquía).

El chovinismo de hoy debe verse como el principal obstáculo para la liberación de la clase trabajadora en Turquía. Impide que la clase actúe como una clase y disminuye las posibilidades de cooperación con las otras clases trabajadoras para el establecimiento de un mundo sin explotación. Desde este punto de vista, el consejo debería apuntar a construir un comité internacional enfocado en la lucha contra el chovinismo.

En este sentido, el Comité Internacional debe hacer que la clase trabajadora entienda paso a paso los siguientes puntos principales:

El chovinismo no pertenece a la clase trabajadora y no sirve a la liberación de la clase. Los que inventaron el chovinismo pertenecen a la clase de parásitos que explotan el trabajo de la clase trabajadora. La razón principal de su invención es mantener a la clase trabajadora alejada de su principal conflicto, a saber, la explotación del trabajo y la lucha por el poder. El chovinismo busca socavar la unidad de clase de las clases trabajadoras divididas en diferentes países y naciones, y los trabajadores deben abandonar esta perspectiva reaccionaria.

El aforismo de un maestro de que "una nación que oprime a otra nación no puede ser libre" se aplica a los trabajadores turcos que guardan silencio sobre la opresión contra la nación kurda en la actualidad.

En Turquía, la base del chovinismo y la reproducción de sus circunstancias giran principalmente en torno a la cuestión nacional kurda. Además, el mismísimo chovinismo se genera contra otras naciones como los armenios, los griegos y las minorías religiosas a través de la síntesis turco-islámica. El Comité Internacional es responsable de evitar que los trabajadores turcos utilicen los nombres de estas naciones como palabrotas y vean el alevismo como una herejía. Esta responsabilidad solo puede cumplirse si se fundamenta la democracia obrera desde las bases y se agrupa al proletariado con diferentes antecedentes nacionales, confesionales, religiosos y

culturales en torno a la lucha. Para ello, no debe contentarse con meras reuniones, también deben explicarse a los trabajadores las soluciones relativas a cuestiones como: *cómo estar bien organizado y cuáles son los principios esenciales de la unidad de la clase trabajadora*.

Por lo tanto, el Comité Internacional tiene que hacer énfasis en la disputa entre el Estado turco y las naciones oprimidas (kurda, armenia, griega, árabe, circasiano, etc.) en cualquier oportunidad y defender a los agraviados. Además, este comité debería concienciar a los trabajadores sobre el hecho de que "la liberación de la clase trabajadora depende de la emancipación de las naciones oprimidas y que no es sólo una cuestión de justicia abstracta o sentimientos humanos".

1- El Comité debe apoyar a los trabajadores que son discriminados o agredidos, o que pueden ser discriminados o agredidos por su identidad nacional y preparar a la clase trabajadora para responder mordazmente a los ataques racistas.

2- El Comité debe aspirar a tener un cierto nivel político y fuerza que sean suficientes para organizar huelgas políticas mientras persista el tema de las naciones.

3- El Comité debe realizar acciones de capacitación para los trabajadores relacionadas con el tema de las naciones y el acercamiento de la clase trabajadora al tema.

4- El kurdo y, si es posible, otros idiomas deben incluirse en las publicaciones, folletos y volantes.

Los trabajadores migrantes

En los últimos años, trabajadores de muchos países, principalmente trabajadores sirios, han emigrado a Turquía. Desafortunadamente, estas personas están empleadas en las peores condiciones, con los salarios más bajos y, a menudo, en condiciones precarias. Esta situación también crea presión sobre los salarios de los trabajadores turcos. Debido a esta situación, los trabajadores nacionales a menudo volvieron su rabia hacia los trabajadores migrantes. Esta es una actitud muy incorrecta. Los trabajadores migrantes aceptan trabajar horas extras y recibir un salario insuficiente, no por placer, sino por necesidad. Contra quienes deben reaccionar es contra los patrones que se aprovechan de la desesperada situación de los trabajadores migrantes y los condenan a trabajar en estas duras condiciones. Los jefes turcos han aprendido esta estrategia de Europa y Estados Unidos. En estos países, los patrones obligan a los trabajadores migrantes a

hacer los trabajos "más sucios" por salarios bajos y dividen a la clase trabajadora. Por estas razones, como se dijo anteriormente, se debe establecer un comité o comités para fortalecer la solidaridad internacional de la clase trabajadora. Este comité debe organizar los medios de lucha contra los movimientos chovinistas y racistas que hacen que los trabajadores luchen entre sí, no contra los patrones.

Por lo tanto, además de la reivindicación de los derechos de ciudadanía para los trabajadores migrantes, también debemos hacer reivindicaciones sobre los siguientes temas:

Igualdad de derechos de organización y huelga

- El derecho a beneficiarse de la ley de igualdad de remuneración por igual trabajo y de los convenios colectivos, al igual que los trabajadores turcos que realizan el mismo trabajo.

- Igualdad entre todos los trabajadores migrantes o nacionales en términos de prestaciones por desempleo y seguridad social.

- Igualdad de derechos de voto en todos los niveles de organización y delegación.

- Garantizar la igualdad entre todos los trabajadores en cuanto al derecho a presentarse a las elecciones.

Organización de las trabajadoras

El problema de la mujer en Turquía no es independiente de la lucha de la clase trabajadora. Especialmente en tiempos de crisis, los jefes intentan principalmente despedir a las trabajadoras porque no están organizadas y, por lo tanto, no pueden hacerse oír. Debemos luchar contra esta situación y empezar a luchar mucho antes de que aparezcan esas crisis. Las mujeres constituyen la mitad de la población de Turquía. Eso significa que la mitad del país está bajo represión. Enumeremos algunos datos sobre el problema de las mujeres en Turquía: en 2016, 328 mujeres fueron asesinadas por hombres. Las mujeres están generalmente mal pagadas en comparación con los hombres. Según la última encuesta del Foro Económico Mundial, Turquía se encuentra en el puesto 130, entre 145 países en términos de igualdad de género en los salarios. De un trabajo donde los hombres ganan 100 dólares, las mujeres ganan 80 dólares. Las mujeres son menos "cultas": el 83% de las personas analfabetas son mujeres. Las mujeres están excluidas: solo 7,8

millones de los 22 millones de trabajadores en Turquía son mujeres; 11 millones de amas de casa ni siquiera se cuentan como desempleadas en las estadísticas. Todos estos problemas benefician a los patrones y perjudican a los trabajadores.

Ignorar la opresión de las mujeres facilita que la clase trabajadora sea oprimida. Por tanto, la liberación de los trabajadores no puede separarse de la emancipación de la mujer y viceversa. Uno de los criterios más importantes para el éxito será el número de trabajadoras movilizadas para la lucha. Insultar a las mujeres y verlas solo como objetos sexuales es común entre los trabajadores varones. Un trabajador hombre con tal perspectiva ni siquiera pensaría en organizar a las trabajadoras. Debemos oponernos firmemente a esta percepción sobre las trabajadoras. Las mujeres deben establecer sus propios comités y comisiones en los lugares de trabajo, dar a conocer sus propios problemas y crear sus propias organizaciones. Debemos exigir igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras que realizan el mismo trabajo. (Incluso si a las mujeres se les paga menos solo en los campos de la salud, los servicios sociales, las finanzas y los seguros).

De acuerdo con la legislación laboral, es obligatorio tener guarderías y salas de lactancia en los lugares de trabajo que emplean a más de 150 mujeres. Pero, según cifras de 2014, solo 7204 de 1 millón 750 mil empresas emplean a más de 150 trabajadoras en Turquía. En este contexto, se puede entender que esta ley otorga a una proporción muy pequeña de mujeres el derecho a la guardería. Además, solo se inspeccionaron 300 de estos 7204 lugares de trabajo y se determinó que el 45% de estos establecimientos auditados no tenían Jardín. El Estado ha impuesto multas a estas empresas, por un monto de 1323 liras (alrededor del salario mínimo). Además, los jefes mantienen a sabiendas el número de trabajadoras en 149 para evitar la obligación de abrir una guardería.

“La guardería es una plataforma de derechos humanos”, se ha exigido que el derecho a la guardería sea obligatorio para los lugares de trabajo donde trabajan más de 50 trabajadoras. Aunque esta es la demanda más progresista que se puede ver y por la que se lucha, en nuestra opinión no es suficiente. Para áreas como los sitios industriales organizados donde las fábricas o los lugares de trabajo están agrupados, independientemente del número de trabajadoras que trabajan en los lugares de trabajo individuales, se puede exigir que se establezcan guarderías a distancias donde las trabajadoras puedan llegar fácilmente a pie, y si el gobierno establece que no

hay “presupuesto suficiente” para esto, ese presupuesto se debe pedir a los patrones. Entonces, no nos importa si los jardines los abren los patrones o el Estado. Lo importante es resolver el problema. Sin embargo, se han encontrado muchos incidentes adversos como la muerte de niños por indiferencia y negligencia en guarderías privadas que no están controladas por el Estado. Por esta razón, se deben exigir inspecciones periódicas por parte del Estado a las guarderías abiertas por los patrones. Además, los niños deben someterse a evaluaciones físicas periódicas en estas guarderías y sus necesidades médicas deben satisfacerse de forma gratuita.

Además, no debemos permitir que los derechos otorgados por la Ley del Trabajo a las trabajadoras (permisos prenatales y postnatales, lactancia materna, atención médica y similares) se queden solo en el papel y luchar por que estos derechos sean plenamente otorgados.

Mientras luchamos por los derechos al aumento salarial, aseguramiento y sindicalización, también tenemos que fortalecer la lucha contra la explotación sexual, la violencia contra la mujer, las costumbres discriminatorias, la humillación y la discriminación en la familia y la sociedad.

El acoso laboral (o *mobbing*) y cómo luchar contra él

El concepto de *mobbing* proviene de la palabra “mob”. Significa rudeza ilegal relacionada con la violencia extrema. La palabra es derivada de la frase latina *mobile vulgus*. Esta forma de acoso emocional, que causa un inmenso daño material y moral en la vida laboral, ha sido recientemente descrita como un fenómeno en sí mismo. Las definiciones léxicas de *mobbing* (el acoso psicológico en el lugar de trabajo) son las siguiente: utilizar la violencia psicológica, presionar a alguien, acosar, acosar, molestar u oprimir.

La persona que practica el acoso psicológico se denomina “acosador” y la persona expuesta al acoso psicológico se denomina “víctima”. Las personas expuestas al *mobbing* se vuelven incapaces de realizar su trabajo debido a la magnitud y el impacto del daño que sufren. Las investigaciones sobre el tema han demostrado que la duración más corta del acoso psicológico es de 6 meses y la duración media es de 15 meses. Además, los efectos graves permanentes del *mobbing* aparecen después de 29-46 meses.

¿Cómo detectar el *mobbing*?

El *mobbing* puede tener lugar a través de la jerarquía, la psicología de grupo, las relaciones de

grupo y la presión sistemática sobre los empleados. Los expertos prevén al menos seis meses para la detección "sistemática" del acoso psicológico. El concepto no está relacionado con problemas que surgen de un estrés instantáneo. Todo conflicto o desacuerdo no debe considerarse como acoso psicológico o *mobbing*. Para que un incidente sea catalogado como *mobbing* se debe determinar cuáles comportamientos similares se repiten varias veces al mes, aparecen por etapas y son continuos. Además, el comportamiento debe adoptar la forma de maltrato.

¿Qué tipo de situaciones se consideran *mobbing*?

- Estar condenado a salarios bajos.

- Trabajar en condiciones difíciles.

- Privación deliberada de un determinado grupo de trabajadores de algunas ventajas.

- Despidos repentinos y sin causa.

- Ser amenazado con el despido.

- Ser humillado.

- Ser forzado a vivir en circunstancias competitivas severas.

- Actitudes y comportamientos que pueden hacer que los trabajadores se perciban entre sí como amenazas.

- Estar amenazado de pérdida de estatus.

- Uso de la jerarquía como herramienta de opresión.

- Trabajar bajo estrés extremo.

Las consecuencias del *mobbing*:

a- Problemas físicos

- Pérdidas de rendimiento.

- Llanto continuo.

- Trastornos del sueño.

- Hipertensión.

- Ataque al corazón.

b- Trastornos psicológicos

- Problemas de comunicación.

- Dificultad en la toma de decisiones.

- Sentimiento de culpa.

- Intenso nerviosismo.

- Infelicidad.

- Inadaptabilidad con el entorno inmediato.

- Pérdida de confianza y autoconfianza.

- Síndrome de burnout.

- Respuestas emocionales complejas que incluyen miedo, ansiedad, ira, vergüenza.

- Sentimientos conflictivos como arrepentimiento o codicia por el trabajo.

- Renuencia a ir a trabajar.

- Voluntad de cambiar el trabajo y el entorno laboral.

- Sentirse inseguro sobre el trabajo.

- Ataques de pánico.

- Tendencias suicidas.

¿Cómo luchar contra el *mobbing*?

Las sociedades organizadas son como un cuerpo humano con todos los nervios funcionando perfectamente. Si una sociedad se organiza con solidaridad en todos los ámbitos, todos pueden

reaccionar de inmediato ante una injusticia cometida contra una sola persona como si se hiciera con toda la sociedad. Si existe una organización consciente en un país, la solución organizada contra el *mobbing* será efectiva y permanente. Primero, advierta verbalmente a la persona que acosó a la víctima. Luego, exprese claramente que lo que hace es acoso y constituye un delito. Si esa persona acepta la culpa y renuncia a ese comportamiento, está bien. Sin embargo, si el acosador mantiene su comportamiento, para dar una respuesta organizada al acoso laboral, se deben establecer comités contra el acoso en el lugar de trabajo y se deben documentar los actos de acoso. Las condiciones de las personas expuestas a estos ataques deben compartirse con los compañeros de trabajo y también debe documentarse la continuidad del acoso. Además, se debe asegurar que la víctima presente una denuncia ante tal situación y que otros trabajadores den testimonio a favor de la víctima. Si la víctima se ve afectada psicológicamente, debe ser remitida a un psicólogo o psiquiatra y se le debe brindar el tratamiento psicológico necesario. Si nada de esto funciona, la víctima debe ser remitida al tribunal con una carta de solicitud que describa lo que le hicieron. La institución o persona en cuestión debe ser demandada. Si la organización es lo suficientemente fuerte en el lugar de trabajo, se debe realizar una acción de protesta de advertencia contra el jefe que no toma medidas contra el acoso.

Conclusión

Este folleto se genera a partir de una presentación sobre la organización de los trabajadores involucrados en la iniciativa del ayuntamiento. La presentación se basó en las experiencias organizativas de los trabajadores que participaron de las importantes resistencias ocurridas en los últimos años y en fuentes escritas elaboradas por ellos (artículos, folletos, cuadernillos). También se enriqueció con otras fuentes. En este folleto, hemos tratado de dar algunas sugerencias prácticas sobre cómo los trabajadores pueden realizar su autoorganización a través de comités. Sin embargo, sería beneficioso ver todo el proceso de organización como un trabajo de largo alcance que debe mantenerse con paciencia. Este folleto fue creado por la propia experiencia de los trabajadores, así mismo, el desarrollo de los modelos organizativos mencionados a lo largo del folleto también será posible gracias a las experiencias de los trabajadores. Es decir, la liberación de la clase trabajadora sólo será posible por su propia acción.